

2025 年度 介護職員等処遇改善加算及び介護人材確保・職場環境改善等事業に基づく 介護職員処遇改善一時金、介護職員等処遇改善特例手当及びベースアップ評価料手当支給基準

2025 年 4 月 1 日 社会福祉法人うしおだ

1. 法人は、介護職員処遇改善加算に基づき、介護保険業務に従事し、管理者を含む介護職員給与(常勤介護職員給与、非常勤介護職員給与)が適用されている職員に対し、介護職員処遇改善計画書に沿って、介護職員処遇改善一時金および介護職員処遇改善特例手当およびベースアップ評価料手当を支給する。

2. 介護職員処遇改善一時金の支給は、以下の通りとする。

(1)介護職員等処遇改善一時金(その1)

①支給対象者(介護職員のみ)

ア)訪問介護

管理者兼務を含むサービス提供責任者及び訪問介護員かつ支給日に在籍するもの

イ)認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護

管理者を兼務する介護員及び介護支援専門員と兼務する介護員かつ支給日に在籍するもの

②支給額

介護職員処遇改善加算額から 2009 年以降に行なわれた各種処遇改善加算額(基本給及び時給、賞与昇給分、手当の新設及び額の改善等)及び処遇改善にかかる法定福利費増加分を除いた額を勤務時間で按分する。但し、旧介護職員処遇改善加算分の割合に相当する額が各種処遇改善額及び法定福利費増加額を上回ったときは支給しない。但し、福祉・介護職員処遇改善一時金の支給もあることから、支給割合を調整する。また、非正規職員に対し、別途定める「処遇改善一時金特別手当」の支給を勤務実績に基づき行う。但し、福祉・介護職員処遇改善一時金で支払った際には支給しない。

③支給時期

2025 年 12 月年末一時金支給日

2026 年 7 月夏季一時金支給日

④計算期間

2025 年 12 月支給分;2025 年 4 月～9 月

2026 年 7 月支給分;2025 年 10 月～2026 年 3 月

(2)介護職員等処遇改善一時金(その2)

①支給対象者

ア)訪問介護

社会保険に加入している管理者兼務を含むサービス提供責任者及び訪問介護員かつ支給日に在籍するもの

イ)認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護

管理者を兼務する介護員及び介護支援専門員と兼務する介護員かつ支給日に在籍するもの

②支給額

前項ア)イ)の職員は、介護職員等処遇改善加算の額から処遇改善にかかる法定福利費増加分を除いた額とする。

前項ウ)の職員は、各種処遇改善額(基本給及び時給、賞与の昇給分、手当の新設及び額の改善等)及び処遇改善にかかる法定福利費増加分を除いた額とする。なお、支給対象となる職員を、A)うしおだグループ介護職員キャリア

パスにおける主任・副主任及び経験10年以上の介護福祉士のグループ、B)その他の介護職員、の2つのグループに分け、平均処遇改善額についてグループA:Bを2:1の配分を基本にしつつ、支給額に大きな偏りが生じた際には割合を調整し、支給する。なお登録ヘルパーの一時金については、健康保険に加入している職員のみを対象とし、支給率を50%とする。

③支給時期

2025年12月年末一時金支給日

2026年7月夏期一時金支給日

④計算期間

2025年12月支給分;2025年4月～9月

2026年7月支給分;2025年10月～2026年3月

(3)介護職員等処遇改善一時金(その3)

①支給対象者(介護職員のみ)

ア)訪問介護

社会保険に加入している管理者兼務を含むサービス提供責任者及び訪問介護員かつ支給日に在籍するもの

イ)認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護

管理者を兼務する介護員及び介護支援専門員と兼務する介護員かつ支給日に在籍するもの

②支給額

介護人材確保・職場環境改善等事業による補助額から職場環境改善経費を除いた額を勤務時間で按分する。但し、職場環境改善経費に相当する額が補助額を上回ったときは支給しない。但し、福祉・介護職員処遇改善一時金の支給もあることから、支給割合を調整する。

③支給時期

2025年12月年末一時金支給日

④計算期間

2025年12月支給分;2025年4月～9月

4. 介護職員処遇改善特例手当の支給は、以下の通りとする。

(1)支給対象

①訪問介護

社会保険に加入している管理者兼務を含むサービス提供責任者・訪問介護員かつ支給日に在籍するもの。但し、福祉・介護職員処遇改善一時金の支給もあることから、支給額を調整する。

②認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護・居宅介護支援・法人本部

正規職員・非正規職員かつ支給日に在籍するもの

(2)支給額

①訪問介護

正規職員 7,700円

非正規職員は労働契約上の週所定労働時間に応じた正規職員換算数から算出される額とする。但し、福祉・介護職員処遇改善一時金の支給もあることから、支給額を調整する。

②認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護・居宅介護支援・法人本部

正規職員 13,200 円

非正規職員は労働契約上の週所定労働時間に応じた正規職員換算数から算出される額とする。

※加算総額が手当支給総額を上回った際には、その差額から手当支給にかかる法定福利費等の事業主負担増分を除いた額を正規職員換算数に応じて配分し、一時金として 2026 年 7 月 5 日に夏季一時金とあわせて支給する。また、支給期間中に事業の変化等により、手当支給総額が補助総額を上回る際には、手当額を変更することがある。

(3)支給対象期間及び支給方法

- ①正規職員:毎月の給与にて支給する。
- ②非正規職員:毎月の給与にて支給する。

5. ベースアップ評価料手当の支給は、以下の通りとする。

(1)支給対象

介護職員処遇改善特例手当又は介護職員等処遇改善一時金を支給している正規職員かつ支給日に在籍するもの
但し、年俸者は除く。

(2)支給額

月額 10,000 円

(3)支給対象期間及び支給方法

毎月の給与にて支給する。

6. その他

制度の改廃及び介護職員処遇改善計画を変更する必要がある場合は、執行役員会等でこの規程の改訂を行ない、所轄庁への計画変更の届出を行なう。

以上

I キャリアパス要件

- ① 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めています。
- ② ①掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めています。
- ③ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及下記に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保しています。
 - ・ 資格取得・研修受講のためのシフト調整及び費用の援助等
- ④ 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づく定期に昇給を判定する仕組みを下記のように設けています。
 - ・ 経験に応じて昇給する仕組み
 - ・ 資格等に応じて昇給する仕組み
 - ・ 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

II 職場環境等要件

介護職員に対して、今年度は以下の項目について取り組みます。

- ① 入職促進に向けた取組
 - ・ 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
 - ・ 事業所の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
- ② 資質の向上やキャリアアップに向けた支援
 - ・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等
 - ・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
- ③ 両立支援・多様な働き方の推進
 - ・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備
 - ・ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
- ④ 腰痛を含む心身の健康管理
 - ・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管

理対策の実施

- ・ 事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

⑤ 生産性向上のための業務改善の取組

- ・ タブレット端末やインカム等の I C T 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
- ・ 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化

⑥ やりがい、働きがいの醸成

- ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
- ・ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供